

Effect van een buitenlands studieonderdeel op de loopbaan

Citation for published version (APA):

Ramaekers, G. W. M. (1998). *Effect van een buitenlands studieonderdeel op de loopbaan*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA Working Papers No. 4 <https://doi.org/10.26481/umarow.1998004>

Document status and date:

Published: 01/01/1998

DOI:

[10.26481/umarow.1998004](https://doi.org/10.26481/umarow.1998004)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Effect van een buitenlands studieonderdeel op de loopbaan

- Verslag eerste onderzoeksfase -

G.W.M. Ramaekers

ROA-W-1998/4

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt

Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde
Universiteit Maastricht

Maastricht, december 1998

ISBN 90-5321-238-8
Sec98.134/GR

Inhoud

Bladzijde

Voorwoord	i
Samenvatting	iii
1 Inleiding	1
1.1 Opzet onderzoek	1
1.2 Samenstelling onderzoekspopulatie	2
1.3 Deelname aan stages	3
1.4 Typering stagiaires	5
1.5 Leeswijzer	7
2 Kans op werk	8
2.1 Zoeken naar werk	8
2.2 Maatschappelijke positie 1,5 jaar na afstuderen	10
3 Kwaliteit van het werk	10
3.1 Functievereisten	10
3.2 Arbeidsvoorwaarden	14
4 Kenmerken werkorganisatie	20
4.1 Typering werkorganisaties	20
4.2 Belang van kwalificaties in Nederland en het buitenland	21
5 Opleiding achteraf bezien	23
5.1 Gewenste aandacht voor kwalificaties	23
5.2 Oordeel over de zwaarte van de opleiding	25
5.3 Studiekeuze achteraf bezien	26
Bijlage 1 Definitie van variabelen in de schattingen	29

Voorwoord

Met de verdergaande Europese eenwording neemt de totstandkoming van één Europese arbeidsmarkt steeds vastere vormen aan. In het licht hiervan staat de internationalisering van het onderwijs, in het bijzonder het hoger onderwijs, hoog op de politieke agenda van niet alleen de Europese Unie en de afzonderlijke lidstaten maar ook de instellingen van hoger onderwijs.

In dit kader heeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen aan het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) opdracht gegeven voor het uitvoeren van een onderzoek naar het effect van buitenlandervaring, opgedaan tijdens de studie, op de loopbanen van universitair opgeleiden. Het onderzoek wordt in twee fasen uitgevoerd. De eerste fase bestaat uit secundaire analyse van bestaande gegevens over de arbeidsmarktintrede van universitair opgeleiden waarover het ROA beschikt. Hiermee wordt een eerste indruk verkregen van het effect van buitenlandse stage-ervaring op de *transitie van studie naar werk*. Nadeel van deze bestaande databronnen is vooral dat ze betrekking hebben op een beperkt aantal opleidingen en universiteiten, en pas vanaf 1998 het gehele wo gaan omvatten. Bovendien is de informatie omtrent buitenlandervaring redelijk beperkt. Voor een meer diepgaande analyse over de effecten van diverse vormen van buitenlandervaring (waaronder stage) op de *beroepscarrière* zullen daarom additionele gegevens worden verzameld. Dit gebeurt in de tweede fase van het onderzoek door aan te haken bij een onderzoeksproject onder afgestudeerden van het hoger onderwijs in een negental Europese landen, waarbij het ROA vanuit Nederland is betrokken.

In de thans voorliggende interimrapportage wordt verslag gedaan van de resultaten van de eerste fase van het onderzoek naar het effect van buitenlandervaring tijdens de studie op de loopbanen van universitair opgeleiden. De eindrapportage met de resultaten van de tweede fase van het onderzoek zal naar verwachting eind 1999 beschikbaar komen.

Maastricht, december 1998.

Samenvatting

Het onderzoek naar het effect van buitenlandervaring, opgedaan tijdens de studie, op de loopbanen van universitair opgeleiden wordt in twee fasen uitgevoerd. De eerste fase bestaat uit secundaire analyse van bestaande gegevens over de arbeidsmarktintrede van universitair opgeleiden. In de tweede fase van het onderzoek worden additionele gegevens verzameld door aan te haken bij een onderzoeksproject onder afgestudeerden van het hoger onderwijs in een negental Europese landen.

Kenmerken onderzoekspopulatie

In dit interimrapport worden de resultaten gepresenteerd van de eerste fase van het onderzoek. Deze zijn ontleend aan de eind 1995, eind 1996 en eind 1997 gehouden metingen onder afgestudeerden techniek, economie, recht, geneeskunde, gezondheidswetenschappen en cultuurwetenschappen. Het betreft afgestudeerden van een beperkt aantal universiteiten. Op deze drie metingen hebben in totaal 7537 afgestudeerden gerepsondeerd. Van deze onderzoekspopulatie heeft één op iedere vijf afgestudeerden (19%) tijdens de wo-opleiding (ook) in het buitenland stage gelopen. Ruim de helft (53%) heeft alleen in Nederland stage gelopen, terwijl ruim een kwart (28%) geen stage heeft gelopen. De geënquêteerde medisch opgeleiden beschikken het vaakst over buitenlandse stage-ervaring, gevolgd door technisch opgeleiden. Voltijd-studenten volgen beduidend vaker stage, zowel uitsluitend in Nederland als (ook) in het buitenland, dan deeltijd-studenten waarvan de meerderheid geen stage heeft gevolgd.

Hulp stage bij vinden van werk

Bijna de helft (43%) van de stagiaires geeft aan dat de stage hen heeft geholpen bij het vinden van een betaalde baan. Een op de vijf stagiaires (18%) heeft werk gekregen bij het bedrijf of de instelling waar men stage heeft gelopen. Hierbij doen zich geen verschillen voor tussen stages in Nederland en buitenlandse stages.

Kenmerken afgestudeerden met buitenlandse stage-ervaring

Afgestudeerden met buitenlandse stage-ervaring:

- doen gemiddeld langer over de wo-opleiding,
- beschikken vaker over bestuurlijke ervaring en voor het vakgebied relevante werker-ervaring,
- hebben minder vaak een hogere opleiding voltooid alvorens aan de wo-opleiding te beginnen, dan afgestudeerden zonder (buitenlandse) stage-ervaring.

Effect buitenlandse stage-ervaring op arbeidsmarktpositie

Voor de kans op werk maakt het niets uit of afgestudeerden al dan niet beschikken over (buitenlandse) stage-ervaring. Wel blijkt dat afgestudeerden met buitenlandse stage-ervaring na het afstuderen beduidend vaker in het buitenland gaan werken dan afgestudeerden zonder (buitenlandse) stage-ervaring. Bovendien krijgen zij veel vaker functies op universitair niveau en verwerven zij een hoger loon, niet alleen wanneer zij in het buitenland gaan werken maar ook wanneer zij in Nederland blijven werken. Ook wanneer wordt gecorrigeerd voor andere kenmerken blijven deze verschillen bestaan.

Het feit dat afgestudeerden met buitenlandse stage-ervaring een hoger loon verwerven dan afgestudeerden zonder (buitenlandse) stage-ervaring heeft niet alleen te maken met hun buitenlandse stage-ervaring maar ook met het gegeven dat zij in sterkere mate beschikken over kenmerken die met een hoger loon samengaan. Zo beschikken zij vaker over bestuurlijke ervaring en voor het vakgebied relevante werkervaring.

Belang van kwalificaties

Kennisaspecten, met name gedegen vakkennis en inzicht in juridische aspecten van het vakgebied, blijken belangrijker te zijn voor het goed kunnen uitoefenen van functies in Nederland dan voor een goede uitoefening van functies in het buitenland. Daarentegen zijn vaardigheden als aanpassingsvermogen, taalvaardigheid en leidinggevende capaciteiten, alsmede buitenlandervaring (buitenlandse studie- en stage-ervaring) belangrijker om functies in het buitenland goed te kunnen vervullen.

Gewenste aandacht voor kwalificaties

Afgestudeerden die stage hebben gelopen in het buitenland vinden vaker dan afgestudeerden zonder (buitenlandse) stage-ervaring dat het wo meer aandacht zou moeten schenken aan inzicht in bedrijfsvoering en analytische (onderzoeks)vaardigheden. Vergeleken met afgestudeerden zonder (buitenlandse) stage-ervaring zijn afgestudeerden die in het buitenland stage hebben gelopen daarnaast vaker van mening dat het wo wat minder aandacht zou kunnen besteden aan de praktische toepassing van kennis maar wel meer ruimte zou moeten vrijmaken om tijdens de studie werkervaring en studie-ervaring in het buitenland op te doen.

Oordeel over de wo-opleiding

Afgestudeerden die in het buitenland stage hebben gelopen vinden vaker dan anderen dat de gevolgde wo-opleiding best zwaarder had mogen zijn. Afgestudeerden die geen stage hebben gelopen, zijn het minst vaak deze mening toegedeeld.

Tot slot is gebleken dat afgestudeerden met buitenlandse stage-ervaring vaker tevreden zijn over de destijds gemaakte studiekeuze dan afgestudeerden zonder (buitenlandse) stage-ervaring.

1 Inleiding

1.1 Opzet onderzoek

Binnen steeds meer opleidingen voor wetenschappelijk onderwijs (wo) is de internationale oriëntatie van studenten een belangrijk aspect. Het is steeds vaker mogelijk om een deel van de studie, een stage of project in het buitenland te volgen. Daarnaast wordt bij een aantal opleidingen een aanzienlijk deel van het onderwijs in een vreemde taal verzorgd, worden er speciale taaltrainingen aangeboden en internationaal gerichte curricula ontwikkeld. Buitenlandervaring, opgedaan tijdens de studie kan van belang zijn voor de wijze waarop de transitie van studie naar werk en de verdere ontwikkeling van de beroepscarrière verloopt. Teneinde hier meer zicht op te krijgen zijn empirische gegevens nodig over buitenlandervaring, opgedaan tijdens de opleiding, en de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) beschikt over dergelijke gegevens, zij het dat de registratie van eventuele buitenlandervaring tijdens de studie zich vooralsnog beperkt tot buitenlandse stage-ervaring.

Zo heeft het ROA de projectleiding over twee jaarlijks terugkerende onderzoeken onder afgestudeerden van het wo. Sinds 1990 verricht het ROA jaarlijks onderzoek naar de arbeidsmarktintrede van afgestudeerden van de Universiteit Maastricht (UM), de WO-Monitor. In 1994 is deze monitor voor het eerst uitgevoerd voor de economische faculteiten van andere universiteiten. Sinds 1996 participeren alle economische faculteiten in deze WO-Monitor, met uitzondering van de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Bovendien participeert sinds 1996 een technische universiteit in de WO-Monitor. Met ingang van najaar 1998 zal de WO-Monitor bij alle universiteiten, behoudens de Open Universiteit, worden toegepast.

De systematiek van de WO-Monitor bestaat uit een schriftelijke meting die ongeveer anderhalf jaar na het afstuderen plaatsvindt. De monitor verschaft derhalve jaarlijks een actueel beeld van de transitie van studie naar werk van universitair opgeleiden.

In de meting die ongeveer anderhalf jaar na het afstuderen plaatsvindt, wordt onder meer informatie verzameld over enkele persoonskenmerken (bijv. etniciteit), de gevolgde opleiding (bijv. stage-ervaring), de deelname aan vervolgonderwijs (bijv. lokatie), het zoeken naar werk, de actuele arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden, kenmerken van de actuele functie (bijv. beroep, opleidingsvereisten, inkomen), kenmerken van de actuele werkorganisatie (bijv. branche en lokatie), kennis en vaardigheden die voor een goede vervulling van de actuele functie zijn vereist (bijv. beheersing van vreemde talen) en of deze kennis en vaardigheden tijdens de opleiding wel afdoende aan bod zijn gekomen. De vraag of men tijdens de opleiding stage in het buitenland heeft gelopen, is voor de eerste keer opgenomen in de eind 1995 gehouden meting onder afgestudeerden van studiejaar 1993/1994.

Naast de uitvoering van bovengenoemd onderzoek onder recent afgestudeerde academici is het ROA betrokken bij een onderzoeksproject onder afgestudeerden van het hoger onderwijs in een negental Europese landen. Dit gebeurt in het kader van het EU-programma Targeted Socio-Economic Research (TSER). De meting zal in het najaar van 1998 plaatsvinden en betrekking hebben op een steekproef van afgestudeerden van studiejaar 1994/1995 en het studiejaar 1987/1988. De meting vindt derhalve 3 respectievelijk 10 jaar na het afstuderen plaats.

Het onderzoek naar het effect van een buitenlands studieonderdeel op de loopbanen van afgestudeerden wordt in twee fasen uitgevoerd. De eerste fase bestaat uit analyse van bestaande gegevens die met behulp van de WO-Monitor tot op heden zijn gegenereerd. Dit maakt het mogelijk om een eerste indruk te verkrijgen van het effect van buitenlandse stage-ervaring op de *transitie van studie naar werk*. Nadeel van deze bestaande databronnen is vooral dat ze tot nu toe nog maar enkele opleidingen en een beperkt aantal universiteiten omvatten. Pas vanaf 1998 zal de WO-Monitor het gehele wo gaan omvatten. Een ander nadeel is dat informatie omtrent buitenlandervaring zich beperkt tot alleen stage-ervaring. Bovendien ontbreekt informatie omtrent de competenties en sociaal-economische achtergrond van afgestudeerden, welke van invloed kunnen zijn op de onderwijsloopbaan en beroepscarrière. Voor een meer diepgaand inzicht in de effecten van diverse vormen van buitenlandervaring (waaronder stage) op de *beroepscarrière* zullen daarom additionele gegevens moeten worden verzameld. Dit gebeurt in de tweede fase van het onderzoek door aan te haken bij het eerder genoemde TSER-project.

1.2 Samenstelling onderzoekspopulatie

Zoals hierboven reeds is aangegeven, zal de eerste fase van het onderzoek bestaan uit secundaire analyse van reeds bestaande gegevens die met behulp van de WO-Monitor zijn gegenereerd. Gepresenteerd worden resultaten van de eind 1995, eind 1996 en eind 1997 gehouden metingen. Op deze drie metingen hebben in totaal 7.537 afgestudeerden gerespondeerd. Het betreft afgestudeerden van:

- studiejaar 1993/1994 (afgestudeerden van de UM en de economische faculteiten van de Katholieke Universiteit Brabant en Erasmus Universiteit Rotterdam);
- studiejaar 1994/1995 en 1995/1996 (afgestudeerden van de UM, een technische universiteit en alle economische faculteiten, behoudens die van de RUG).

Tabel 1.1 toont de verdeling van de 7.537 respondenten per afstudeerjaar naar opleiding. Naar voren komt dat ruim de helft van de onderzoekspopulatie is afgestudeerd aan een economische faculteit. Een kwart heeft een technische opleiding voltooid. Een op de tien respondenten is afgestudeerd in gezondheidswetenschappen. Afgestudeerden recht, geneeskunde en cultuurwetenschappen zijn duidelijk in de minderheid.

Tabel 1.1

Samenstelling onderzoekspopulatie naar afstudeerjaar en opleiding

	Afstudeerjaar			
	1993/94	1994/95	1995/96	Totaal opleiding
Opleiding:				
- technisch	1)	32%	30%	24%
- economisch	69%	53%	52%	56%
- recht	7%	4%	5%	5%
- geneeskunde	5%	2%	3%	3%
- gezondheidswetenschappen	20%	9%	9%	11%
- cultuurwetenschappen	1)	0%	1%	0%
Totaal n (=100%)	1.599	2.963	2.975	7.537
Aandeel afstudeerjaar	21%	39%	40%	

1) Niet van toepassing

Tabel 1.1 laat verder zien dat afstudeerjaargang 1993/94 beduidend kleiner is dan de twee latere afstudeercohorten. Dit komt omdat de betreffende technische universiteit nog niet participeerde in de eind 1995 gehouden meting onder afstudeerjaargang 1993/94.

1.3 Deelname aan stages

Aan afstudeerjaargang 1993/94 is gevraagd of men tijdens de wo-opleiding stage(s) heeft gelopen. Bij het beantwoorden van deze vraag konden de afgestudeerden kiezen uit één van de volgende drie antwoorden: ja, in Nederland; ja, in het buitenland; nee. Deze vraagstelling heeft geleid tot een onderschatting van de omvang van buitenlandse stage-ervaring, omdat later bleek dat een aantal afgestudeerden in zowel Nederland als het buitenland stage had gelopen. Vandaar dat in de latere metingen de afgestudeerden konden kiezen uit één van de volgende vier antwoorden: ja, alleen in Nederland; ja, alleen in het buitenland; ja, zowel in Nederland als in het buitenland; nee. De wijziging in de vraagstelling heeft ertoe geleid dat de gemeten deelname aan buitenlandse stages bij cohort 1993/94 'slechts' 12% bedroeg, tegen 21% bij afstudeercohort 1994/95 en 20% bij afstudeerjaargang 1995/96.

Op basis van hun stage-ervaring worden in dit rapport de volgende drie groepen afgestudeerden onderscheiden:

- afgestudeerden die geen stage hebben gelopen;
- afgestudeerden die alleen in Nederland stage hebben gelopen;
- afgestudeerden die (ook) in het buitenland stage hebben gelopen.

Bij de kruistabellen wordt steeds vermeld wanneer de kans dat de gevonden verschillen tussen de drie groepen afgestudeerden op toeval berusten kleiner is dan 1%. Dit is het geval wanneer de gevonden percentages van deze drie groepen afgestudeerden

significant afwijken van de percentages die op basis van de randtotalen mogen worden verwacht. Dit zegt niet welke paren van groepen afgestudeerden significant van elkaar afwijken.

Omvang deelname

Per saldo heeft, van deze onderzoekspopulatie, één op iedere vijf afgestudeerden (19%) tijdens de wo-opleiding (ook) in het buitenland stage gelopen. Ruim de helft (53%) heeft alleen in Nederland stage gelopen, terwijl ruim een kwart (28%) geen stage heeft gelopen.

Deelname naar opleidingsector

Tabel 1.2 laat zien dat de geënquêteerde medisch opgeleiden het vaakst over buitenlandse stage-ervaring beschikken, gevolgd door technisch opgeleiden. Dat de juristen met 9% het minst vaak in het buitenland stage hebben gelopen is niet verwonderlijk omdat de overgrote meerderheid van de geënquêteerde juristen is afgestudeerd in Nederlands recht.

Tabel 1.2

Deelname aan stages naar opleiding, voltijd/deeltijd en afstudeerjaar

	nee	Stage gelopen: alleen in Nederland	(ook) in buitenland	Totaal n (=100%)
Opleiding*:				
- technisch	22%	50%	28%	1.793
- economisch	34%	52%	15%	4.143
- recht	28%	64%	9%	380
- geneeskunde	2%	45%	53%	239
- gezondheidswetenschappen	17%	68%	16%	823
Opleiding gevolgd in*:				
- voltijd	26%	54%	20%	7.123
- deeltijd	63%	34%	3%	278
Afstudeerjaar*:				
- 1993/94	28%	59%	12%	1.591
- 1994/95	28%	51%	21%	2.933
- 1995/96	27%	53%	20%	2.877

* Verschillen significant op 1%-niveau.

Vanwege het nog zeer geringe aantal cultuurwetenschappers in het databestand (n = 24), worden resultaten met betrekking tot cultuurwetenschappers in deze tabel niet afzonderlijk gepresenteerd. Zij zijn wel verdisconteerd in de totaalcijfers.

Deelname naar voltijd/deeltijd

Van de onderzoekspopulatie heeft vrijwel iedereen (96%) de opleiding in voltijd gevolgd. Tabel 1.2 laat zien dat voltijd-studenten beduidend vaker stage volgen, zowel uitsluitend in Nederland als (ook) in het buitenland, dan deeltijd-studenten waarvan de meerderheid geen stage heeft gevolgd.

Deelname naar afstudeerjaar

Vanwege de eerder geconstateerde onderschatting van de omvang van buitenlandse stage-ervaring bij afstudeerjaar 1993/94, zijn oud-studenten die in het buitenland stage hebben gelopen sterker vertegenwoordigd bij de twee latere afstudeerjaren dan bij afstudeerjaargang 1993/94 (tabel 1.2).

1.4 Typering stagiaires

Tabel 1.3 typeert de deelnemers aan buitenlandse stages naar geslacht, leeftijd, studieduur en additionele kwalificaties die zij vóór of tijdens de wo-opleiding eventueel hebben opgedaan.

Persoonskenmerken

Tabel 1.3 laat zien dat studenten die stage lopen gemiddeld jonger en vaker vrouw zijn dan studenten die geen stage lopen. Binnen de groep stagiaires maakt het voor deze persoonskenmerken niet uit of men alleen in Nederland stage heeft gelopen of (ook) in het buitenland.

Studieduur

Door de bank genomen hebben afgestudeerden die in het buitenland stage hebben gelopen bijna vier maanden langer over hun wo-opleiding gedaan dan gemiddeld (tabel 1.3). Het gaat hierbij om de netto-studieduur, dat wil zeggen exclusief eventuele tussentijdse studie-onderbrekingen.

Additionele kwalificaties

De kwalificaties waarmee afgestudeerde academici de arbeidsmarkt betreden, worden in de eerste plaats bepaald door de wo-opleidingsrichting die zij hebben gevolgd. Daarnaast kunnen zij vóór of tijdens hun wo-opleiding additionele kwalificaties hebben opgedaan. Het gaat hierbij om zowel formele als informele kwalificaties die het functioneren binnen arbeidsorganisaties en op de arbeidsmarkt beïnvloeden. Formele kwalificaties zijn kwalificaties die men in het reguliere onderwijs verwerft, terwijl informele kwalificaties worden opgedaan buiten het reguliere onderwijs, bijvoorbeeld in een werkkring of in een

bestuurlijke functie. De additionele kwalificaties die vóór of tijdens de studie zijn behaald, kunnen aldus verband houden met de genoten vooropleiding, de opgedane werkervaring en bestuurlijke ervaring. Welnu, in de enquête is gevraagd naar de hoogste met diploma afgesloten schoolopleiding alvorens men aan de wo-opleiding begon. Aan de afgestudeerden is verder gevraagd of zij vóór of tijdens de wo-opleiding betaalde of onbetaalde werkervaring (exclusief stages) hebben opgedaan die relevant is voor hun vakgebied. In de enquête is tenslotte gevraagd of men vóór of tijdens de wo-opleiding bestuurlijke ervaring heeft opgedaan.

Tabel 1.3

Typering onderzoekspopulatie naar persoonskenmerken, studieduur en kwalificaties

	nee	Stage gelopen: alleen in Nederland	(ook) in buitenland	Totaal
Persoonskenmerken:				
- aandeel van vrouwen*	25%	37%	38%	34%
- gemiddelde leeftijd in jaren op enquêtemoment*	27,8	26,5	26,3	26,8
Gemiddelde netto-studieduur in maanden*	64,5	63,7	68,6	64,9
Additionele kwalificaties:				
- HO-vooropleiding*	20%	14%	9%	15%
- relevante werkervaring*	49%	48%	55%	50%
- bestuurlijke ervaring*	50%	52%	68%	54%

* Verschillen significant op 1%-niveau.

Tabel 1.3 laat zien dat, nog afgezien van hun buitenlandse stage-ervaring, oud-studenten die in het buitenland stage hebben gelopen vaker beschikken over extra kwalificaties in de vorm van bestuurlijke ervaring en voor het vakgebied relevante werkervaring dan oud-studenten zonder (buitenlandse) stage-ervaring. Echter, vergeleken met oud-studenten zonder (buitenlandse) stage-ervaring, beschikken oud-studenten die in het buitenland stage hebben gelopen minder vaak over additionele formele kwalificaties in de vorm van een voltooide hbo- of wo-opleiding alvorens men aan de wo-opleiding begon. Dit verklaart wellicht mede hun gemiddeld jongere leeftijd (ondanks het feit dat zij gemiddeld langer over de studie doen).

Geografische mobiliteit

Geografische mobiliteit duidt op de bereidheid van afgestudeerden om voor een baan te verhuizen of te pendelen. Daarnaast zegt geografische mobiliteit iets over de werkgelegenheidssituatie in de eigen regio: bij onvoldoende geschikte banen in de eigen regio zijn afgestudeerden namelijk genoodzaakt om banen verder van huis te accepteren. Met eigen

regio wordt hier bedoeld de provincie waar men heeft gestudeerd of een daaraan grenzende provincie.

In dit rapport is sprake van geografische mobiliteit wanneer men werkt in een provincie die niet grenst aan de provincie waar de universiteit is gesitueerd, of wanneer men in het buitenland werkt. Aldus opgevat, is een kwart (24%) van de betaald-werkende afgestudeerden geografisch mobiel. In meting '95 was 28% geografisch mobiel; in meting '96 was dit 23% en in de laatst gehouden meting 24%. De geografische mobiliteit is dus ten opzichte van de vorig jaar vrijwel gelijk gebleven.

Tabel 1.4 laat zien dat oud-studenten die in het buitenland stage hebben gelopen na het afstuderen beduidend vaker in het buitenland gaan werken dan oud-studenten zonder stage-ervaring en oud-studenten die alleen in Nederland stage hebben gelopen.

Ook wanneer wordt gecorrigeerd voor andere kenmerken (geslacht, leeftijd, gevolgde opleiding, voltijd/deeltijd, afstudeerjaar en additionele kwalificaties) blijkt dat oud-studenten die in het buitenland stage hebben gelopen na het afstuderen vaker in het buitenland gaan werken dan oud-studenten die geen (buitenlandse) stage-ervaring hebben opgedaan.

Tabel 1.4
Typering onderzoekspopulatie naar werkregio

	nee	Stage gelopen: alleen in Nederland	(ook) in buitenland	Totaal
Zelfde provincie	48%	44%	33%	43%
Aangrenzende provincie	34%	33%	32%	33%
Overige provincies	16%	21%	23%	20%
Buitenland	3%	2%	3%	4%
Totaal n (=100%)	1.831	3.566	1.255	6.652

Verschillen significant op 1%-niveau.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt het effect van een buitenlandse stage op de kans op werk onderzocht. De kans op werk tijdens de arbeidsmarktintrede wordt aan de hand van een tweetal indicatoren in kaart gebracht, namelijk het aantal maanden dat men na het afstuderen in totaal werkzoekend is geweest en de maatschappelijke positie op het moment van enquêteren (zo'n anderhalf jaar na afstuderen).

Hoofdstuk 3 gaat in op de kwaliteit van het gevonden werk. Daartoe wordt in paragraaf 3.1 eerst gekeken naar het opleidingsniveau, de opleidingsrichting en de eventuele werker-

varing die voor de functie is vereist. De bespreking van de kwaliteit van het werk wordt in paragraaf 3.2 vervolgd aan de hand van een aantal arbeidsvoorwaarden, namelijk het soort dienstverband, de duur van de aanstelling, de wekelijkse arbeidsduur, het al dan niet leidinggevende karakter van de functie en de hoogte van het loon.

In hoofdstuk 4 wordt nagegaan of afgestudeerden met buitenlandse stage-ervaring in andere werkorganisaties terechtkomen dan afgestudeerden die geen stage in het buitenland hebben gelopen. Hierbij worden de werkorganisaties getypeerd naar bedrijfssector en grootte. In aansluiting hierop wordt nagegaan of het belang van kennis & technieken, vaardigheden (waaronder taalvaardigheid) en houdingsaspecten voor een goede beroepsuitoefening in een buitenlandse baan verschilt van een baan in Nederland.

Of de wijze waarop afgestudeerden terugkijken op hun opleiding verschilt naar gelang de gelopen stage komt aan bod in hoofdstuk 5. Eerst wordt nagegaan of verschillende kwalificaties wel voldoende aan bod zijn gekomen tijdens de wo-opleiding. Vervolgens wordt ingegaan op de zwaarte van de gevolgde wo-opleiding. Tot slot wordt ingegaan op de vraag of de afgestudeerden, achteraf bezien, wederom dezelfde universitaire opleiding zouden kiezen.

2 Kans op werk

2.1 Zoeken naar werk

In deze paragraaf wordt eerst nagegaan of de oud-studenten tijdens of ná de wo-opleiding actief naar betaald werk hebben gezocht en zo ja, wanneer zij begonnen zijn met zoeken naar werk en hoe lang zij naar betaald werk hebben gezocht. Vervolgens wordt nagegaan of de stage hen geholpen heeft bij het vinden van betaald werk.

In meting 1996 en meting 1997 is aan de afgestudeerden gevraagd of zij tijdens of ná de wo-opleiding actief hebben gezocht naar betaald werk, bijbaantjes of vakantiewerk niet meegerekend. Gebleken is dat een op iedere zes afgestudeerden (16%) niet naar werk heeft gezocht, bijvoorbeeld omdat men is blijven werken in de baan die men reeds had tijdens de studie of omdat men full-time is gaan verder studeren. Afgestudeerden die in het buitenland stage hebben gelopen, hebben het vaakst naar betaald werk gezocht (88%), gevolgd door afgestudeerden met alleen Nederlandse stage-ervaring (84%). Afgestudeerden zonder stage-ervaring hebben het minst vaak naar betaald werk gezocht (80%).

Aan de afgestudeerden die wel naar werk hebben gezocht, is vervolgens gevraagd wanneer zij gestart zijn met het actief zoeken naar betaald werk. Naar voren is gekomen dat de meesten (66%) reeds vóór het afstuderen zijn begonnen met actief naar werk te zoeken. Een op de vijf afgestudeerden (21%) begint binnen één maand na afstuderen te zoeken, terwijl een op de acht afgestudeerden (13%) wacht tot meer dan één maand na

afstuderen alvorens actief naar werk te gaan zoeken. Hierbij doen zich geen verschillen voor tussen afgestudeerden zonder stage-ervaring, afgestudeerden met alleen Nederlandse stage-ervaring en afgestudeerden met (ook) buitenlandse stage-ervaring.

Het totaal aantal maanden dat men na het afstuderen werkloos is geweest, geeft een indicatie van de mate waarin de intrede op de arbeidsmarkt meer of minder succesvol is verlopen. Welnu, in een kalender hebben de afgestudeerden voor iedere maand na het afstuderen aangegeven welke maatschappelijke situatie (waaronder 'werkloos') zijzelf het beste vonden passen bij hun omstandigheden. De afgestudeerde mocht per maand slechts één bezigheid omcirkelen. Het gaat hier derhalve om een subjectieve maat voor werkloosheid. Aldus gemeten, bedraagt het totaal aantal maanden dat de oud-studenten tussen de maand van afstuderen en de enquêtemaand werkloos zijn geweest gemiddeld 1,7 maand. Het gaat hierbij om de totale werkloosheidsduur in de genoemde periode, aaneengesloten dan wel onderbroken door eventuele andere bezigheden. Ten aanzien van de gemiddelde werkloosheidsduur sinds het afstuderen, doen zich geen verschillen voor tussen afgestudeerden zonder stage-ervaring, afgestudeerden met alleen Nederlandse stage-ervaring en afgestudeerden met (ook) buitenlandse stage-ervaring.

Tabel 2.1
Hulp van stage bij vinden van betaald werk

	alleen in Nederland	Stage gelopen: (ook) in buitenland	Totaal
Stage heeft geholpen bij vinden van werk:			
- bij de organisatie waar stage gelopen	19%	14%	18%
- bij soortgelijke organisatie	9%	11%	9%
- dat aansluit bij stage-inhoud	13%	19%	14%
- via stage-contact (maar sluit niet aan op stage)	3%	6%	3%
Stage heeft niet geholpen bij vinden van werk	57%	51%	57%
Totaal n (=100%)	928	188	1.116

In meting 1995 is aan de afgestudeerden van jaargang 1993/94 gevraagd of de stage hen geholpen heeft bij het vinden van betaald werk. De antwoorden staan vermeld in tabel 2.1. De resultaten in deze tabel laten zien dat bijna de helft (43%) van de stagiaires aangeeft dat de stage hen heeft geholpen bij het vinden van een betaalde baan. Een op de vijf stagiaires (18%) heeft werk gekregen bij het bedrijf of de instelling waar men stage heeft gelopen. Vergeleken met stages in Nederland blijken buitenlandse stages iets, hoewel niet significant, vaker te hebben geholpen bij het vinden van betaald werk, met name van werk dat aansluit bij de stage-inhoud.

2.2 Maatschappelijke positie 1,5 jaar na afstuderen

Tabel 2.2 geeft een beeld van de maatschappelijke situatie op het moment van de enquête, dat wil zeggen zo'n anderhalf jaar na afstuderen (afhankelijk van de maand waarin men is afgestudeerd en de maand waarin men de vragenlijst heeft ingevuld). Het betreft de positie, aangegeven door de afgestudeerden, welke zijzelf het beste vonden passen bij hun omstandigheden. Het gaat hier derhalve om een subjectieve maat.

Tabel 2.2
Maatschappelijke positie, circa anderhalf jaar na afstuderen

	nee	Stage gelopen: alleen in Nederland	(ook) in buitenland	Totaal
Betaald werk	93%	93%	93%	93%
Student	2%	2%	3%	2%
Werkloos	4%	4%	3%	4%
Onbetaald werk	1%	1%	1%	1%
Andere positie	1%	1%	0%	1%
Totaal n (=100%)	2.036	3.930	1.397	7.363

Zo'n anderhalf jaar na het afstuderen is vrijwel iedereen (93%) betaald werkzaam; 4% beschouwt zichzelf als werkloos en 2% geeft aan dat zij student zijn (tabel 2.2). De resterende 2% verricht onbetaald werk of is anderszins bezig. Er zijn geen verschillen in maatschappelijke positie tussen oud-studenten die in het buitenland stage hebben gelopen, oud-studenten die alleen in Nederland stage hebben gelopen en oud-studenten zonder stage-ervaring.

3 Kwaliteit van het werk

3.1 Functievereisten

In deze paragraaf wordt ingegaan op de eisen die door de werkgevers zijn gesteld bij de werving en selectie voor de functies die de afgestudeerden op het enquêtemoment vervullen. Daarbij komt eerst de vereiste opleidingsrichting en het vereiste opleidingsniveau aan bod. Vervolgens wordt ingegaan op de vraag of werkervaring werd vereist voor de functie. De resultaten staan samengevat in tabel 3.1.

Tabel 3.1
Functie-vereisten

	nee	Stage gelopen: alleen in Nederland	(ook) in buitenland	Totaal

Eigen/verwante opleiding vereist	78%	80%	80%	79%
Opleiding op universitair niveau vereist*	50%	54%	69%	56%
Werkervaring vereist	31%	29%	27%	29%

* Verschillen significant op 1%-niveau.

Vereiste opleidingsrichting

De opleidingsrichting die door de werkgever voor de vervulling van de functie werd vereist, geeft aan of de afgestudeerde al dan niet binnen het 'eigen' beroependomein terecht komt. Van het 'eigen' beroependomein is sprake wanneer voor de desbetreffende functie (uitsluitend) de eigen opleidingsrichting of een daaraan verwante opleidingsrichting werd vereist. Buiten het eigen beroependomein is sprake van concurrentie door afgestudeerden van andere opleidingsrichtingen. Dit is het geval wanneer voor de desbetreffende functie geen specifieke opleidingsrichting of een geheel andere dan de eigen opleidingsrichting werd vereist. Tabel 3.1 laat zien dat de overgrote meerderheid (79%) van de beschouwde onderzoekspopulatie werk vindt dat past bij de gevolgde opleidingsrichting.

Tabel 3.1 laat verder zien dat het voor de kans om al dan niet in het eigen beroependomein terecht te komen geen verschil maakt of oud-studenten geen stage hebben gelopen, alleen in Nederland stage hebben gelopen of (ook) in het buitenland stage hebben gelopen.

Vereist opleidingsniveau

Naast de vereiste opleidingsrichting is in de enquête gevraagd naar het opleidingsniveau dat door de werkgever voor de vervulling van de functie werd vereist. Wat het minimaal vereiste opleidingsniveau betreft, kan een hoofdonderscheid worden gemaakt tussen functies waarvoor een opleiding op universitair niveau niet is vereist en functies waarvoor men een universitaire opleiding moet hebben gevolgd. Wanneer een universitaire opleiding niet is vereist voor de vervulde functie is er sprake van potentiële onderbenutting van capaciteiten bij de uitoefening van de functie. Hierbij mag evenwel niet worden vergeten dat het gaat om startfuncties, waarbij doorgroei mogelijk is naar een niveau dat wel aansluit bij de gevolgde opleiding.

In tabel 3.1 komt naar voren dat betaald-werkende oud-studenten met buitenlandse stage-ervaring veel vaker terecht komen in functies op universitair niveau dan betaald-werkende afgestudeerden die niet beschikken over stage-ervaring en afgestudeerden die alleen in Nederland stage hebben gelopen. Dit geldt zowel voor afgestudeerden die in Nederland werken als voor afgestudeerden die in het buitenland werken. Overigens betreffen buitenlandse banen vaker functies op wo-niveau dan Nederlandse banen (73% versus 55%).

Teneinde na te gaan of afgestudeerden met buitenlandse stage-ervaring meer kans hebben om een functie op universitair te krijgen, ook indien wordt gecorrigeerd voor andere kenmerken, is met behulp van logistische regressie-analyse de kans geschat dat afgestudeerden terecht komen in functies waarvoor een opleiding op universitair niveau is vereist. De referentiegroep wordt gevormd door de afgestudeerden die terecht komen in functies waarvoor een opleiding op universitair niveau niet is vereist.

Als verklarende variabelen zijn een tweetal persoonskenmerken, de gevolgde wo-opleidingsrichting, de voltijd- of deeltijdvariant van de gevolgde wo-opleiding, de studieduur, het jaar van afstuderen alsmede de additionele kwalificaties (waaronder stage-ervaring) waarover afgestudeerden eventueel beschikken in de analyse opgenomen. Als controle-variabele is tevens opgenomen of men al dan niet in het buitenland werkt.

De in de analyse opgenomen persoonskenmerken betreffen het geslacht (*geslacht: man*) en de leeftijd op het moment van enquêteren (*leeftijd*). De eventuele extra kwalificaties, opgedaan vóór of tijdens de opleiding betreffen het reeds beschikken over een diploma van een opleiding in het hoger onderwijs voordat men aan de universitaire opleiding begon (*HO-vooropleiding*), het beschikken over *bestuurlijke ervaring*, het beschikken over voor het vakgebied relevante (on)betaalde werkervaring (exclusief stages): *relevante werkervaring* en het beschikken over stage-ervaring. Het effect van stage-ervaring is met behulp van drie dummy-variabelen gemeten, namelijk het niet beschikken over stage-ervaring (*geen stage gelopen*), het beschikken over alleen *Nederlandse stage-ervaring* (de referentiecategorie) en het beschikken over (ook) *buitenlandse stage-ervaring*. In de analyse zijn de volgende dummy-variabelen voor de gevolgde opleiding opgenomen: *technisch*, *economisch*, *rechten*, *geneeskunde*, *gezondheidswetenschappen* en *cultuurwetenschappen*. Daarnaast is een variabele opgenomen die aangeeft dat men als *voltijd-student* de wo-opleiding heeft gevolgd en een variabele die aangeeft hoe lang men over de wo-opleiding heeft gedaan, tussentijdse studie-onderbrekingen niet meegerekend (*studieduur*). Met eventuele verschillen in de werkgelegenheidssituatie is in de analyse rekening gehouden door het opnemen van een variabele die aangeeft of een oud-student al dan niet in studiejaar 1995/96 is afgestudeerd (*afstudeerjaar 1995/96*).

De verklarende variabelen zijn geoperationaliseerd met behulp van dummy-variabelen, met uitzondering van de leeftijd in jaren (*leeftijd*) en de netto studieduur in maanden (*studieduur*). Voor de precieze omschrijving van de verklarende variabelen wordt verwezen naar bijlage 1. In de schatting fungeerde *Nederlandse stage-ervaring* als referentie voor de gelopen stage en *gezondheidswetenschappen* als referentie voor de gevolgde opleiding. De schattingresultaten staan vermeld in tabel 3.2.

Tabel 3.2
Logistische regressie-analyse van de kans op een functie op wo-niveau

	B	SE
--	---	----

Persoonskenmerken:		
- geslacht: man	0,09	0,07
- leeftijd (in jaren)	-0,07*	0,01
Extra kwalificaties vóór afstuderen:		
- HO-vooropleiding	0,05	0,11
- bestuurlijke ervaring	0,55*	0,06
- relevante werkervaring	0,41*	0,06
Stage-ervaring:		
- geen stage gelopen	-0,04	0,07
- Nederlandse stage-ervaring (referentie)		
- buitenlandse stage-ervaring	0,33*	0,08
Opleidingsrichting:		
- technisch	0,34	0,14
- economisch	0,10	0,13
- rechten	0,93*	0,19
- geneeskunde	7,25	3,04
- gezondheidswetenschappen (referentie)		
- cultuurwetenschappen	2,06*	0,77
Voltijd-student	0,40	0,23
Studieduur (in maanden)	0,00	0,00
Afstudeerjaar 1995/96	0,08	0,06
Werk in buitenland	0,56*	0,16
Constante	0,73	0,50
<hr/>		
-2 Log Likelihood	6.832,37	
Likelihood Ratio	483,49*	
N cases	4.987	
* Effect significant op 1%-niveau.		

Ook wanneer wordt gecorrigeerd voor de andere in de analyse opgenomen kenmerken blijkt dat oud-studenten die in het buitenland stage hebben gelopen vaker functies op universitair niveau verwerven dan oud-studenten die geen (buitenlandse) stage-ervaring hebben opgedaan. De schattingsresultaten in tabel 3.2 laten zien dat dit ook geldt nadat is gecontroleerd voor het feit dat zij vaker in het buitenland werkzaam zijn en vaker vóór of tijdens de wo-opleiding bestuurlijke ervaring en voor hun vakgebied relevante werkervaring hebben opgedaan. Verder blijkt dat afgestudeerden rechtsgeleerdheid een grotere kans hebben op qua niveau passend werk, tenminste vergeleken met gezondheidswetenschappers. Daarentegen daalt de kans op werk op universitair niveau wanneer men op latere leeftijd afstudeert.

Vereiste werkervaring

Het laatste aspect met betrekking tot de eisen die door de werkgever bij de werving en selectie zijn gesteld, betreft het al dan niet vereist zijn van werkervaring. Tabel 3.1 toont dat betaald-werkende afgestudeerden met stage-ervaring (zowel buitenlandse als Nederlandse stages) iets, hoewel niet significant, minder vaak terecht komen in functies waarvoor werk-

ervaring werd vereist dan betaald-werkende afgestudeerden die geen stage hebben gelopen. Overigens is het geringe aandeel van banen waarvoor werkervaring werd vereist, niet verwonderlijk aangezien het gaat om intreders op de arbeidsmarkt.

3.2 Arbeidsvoorwaarden

In deze paragraaf over de arbeidsvoorwaarden van pas afgestudeerde academici komen eerst het soort dienstverband, de duur van de aanstelling en de wekelijkse arbeidsduur aan bod. Vervolgens wordt ingegaan op het al dan niet leidinggevende karakter van de functie en de hoogte van het loon.

Dienstverband en aanstellingsduur

Tabel 3.3 laat zien dat zowel oud-studenten met buitenlandse stage-ervaring als oud-studenten zonder (buitenlandse) stage-ervaring in overgrote meerderheid in loondienst bij een werkgever werken.

Tabel 3.3
Aard van het dienstverband

	nee	Stage gelopen: alleen in Nederland	(ook) in buitenland	Totaal
Loondienst bij werkgever	89%	90%	90%	90%
Werk via uitzendbureau	5%	5%	3%	4%
Zelfstandige of freelancer	3%	2%	2%	2%
Ander dienstverband ¹⁾	3%	3%	5%	4%
Totaal n (=100%)	1.458	2.764	1.098	5.320

1) Bijvoorbeeld: oproepkracht (0-uren contract of min/max contract), werkervaringsproject of meewerkend gezinslid met of zonder arbeidscontract in het bedrijf van de ouders/partner.

Per saldo is 94% van alle betaald-werkende afgestudeerden op contractuele basis werkzaam (dus exclusief de zelfstandigen, freelancers en degenen die als meewerkend gezinslid zonder arbeidscontract in het bedrijf van de ouders/partner werken).

Wekelijkse arbeidsduur

Dit aspect van de arbeidsvoorwaarden geeft een indicatie van de mate van arbeidsparticipatie. Tabel 3.4 laat zien dat afgestudeerden met buitenlandse stage-ervaring per week gemiddeld 1,4 uur langer werken dan afgestudeerden die geen stage of alleen in Nederland stage hebben gelopen.

Tabel 3.4
Arbeidsvoorwaarden

	nee	Stage gelopen: alleen in Nederland	(ook) in buitenland	Totaal
Vaste aanstelling*	61%	55%	56%	57%
Lengte van de werkweek* 1)	38,90	38,90	40,30	39,20
Leidinggevende functie*	25%	19%	23%	21%
Gemiddeld bruto maandloon* 2)	4.140	3.900	4.290	4.040
Gemiddeld bruto uurloon* 3)	24,40	23,00	24,50	23,70

1) Exclusief eventuele nevenfuncties (gemiddelde in uren).

2) Inclusief eventuele nevenfuncties (in guldens, afgerond op 10 gulden).

3) Exclusief eventuele nevenfuncties (in guldens, afgerond op 10 cent).

* Verschillen significant op 1%-niveau.

Leidinggeven

Tabel 3.4 laat zien dat 'slechts' een op de vijf (21%) betaald-werkende afgestudeerden een leidinggevende functie bekleedt. Dit is niet verwonderlijk omdat deze populatie nog aan het begin van de beroepscarrière staat. De tabel toont verder dat afgestudeerden die alleen in Nederland stage hebben gelopen minder vaak leidinggevende functies uitoefenen dan afgestudeerden die (ook) in het buitenland stage hebben gelopen en afgestudeerden zonder stage-ervaring.

Loon

Als laatste arbeidsvoorwaarde komt het loon aan bod, dat betaald-werkende afgestudeerden zo'n anderhalf jaar na het afstuderen verdienen. Aansluitend bij de definitie die het CBS hanteert bij het jaarlijks onderzoek naar de verdiende lonen, is in de enquête achtereenvolgens voor de hoofdfunctie en eventuele nevenfunctie(s) gevraagd naar het bruto maandloon:

- inclusief eventuele toeslagen voor onregelmatig werk, ploegendienst, provisie en dergelijke;
- exclusief inkomsten uit overwerk en bijzondere uitkeringen zoals 13e maand, winstdeling, gratificatie, vakantiegeld, kinderbijslag, vergoeding voor reiskosten en kleding, en dergelijke.

In tabel 3.4 komt naar voren dat oud-studenten die beschikken over buitenlandse stage-ervaring zo'n anderhalf jaar na het afstuderen circa fl. 250,- bruto per maand meer verdienen dan gemiddeld. Hierbij kunnen echter verschillen in de lengte van de werkweek een rol spelen. Om de lonen hiervoor te corrigeren zijn eveneens de bruto uurlonen berekend (incl. toeslagen, doch excl. nevenfuncties). Per uur gerekend, verdienen oud-studenten die beschikken over buitenlandse stage-ervaring nagenoeg even veel als oud-studenten die geen stage hebben gelopen. Oud-studenten met stage-ervaring in alleen Nederland verdienen per uur gerekend het minst.

Hieronder wordt het effect geanalyseerd van stages op de arbeidsproductiviteit van de afgestudeerden, zoals geïndiceerd door de hoogte van hun loon. Met behulp van lineaire regressie-analyse wordt nagegaan welke kenmerken, waaronder een buitenlandse stage, van invloed zijn op de hoogte van het bruto uurloon van de betaald-werkende afgestudeerden. Het bruto uurloon (incl. toeslagen) is berekend voor de hoofdfunctie van de afgestudeerden, dus excl. de inkomsten uit eventuele nevenfuncties. De analyse is beperkt tot de afgestudeerden van voltijdopleidingen (96% van de totale populatie). Dit omdat de belangstelling uitgaat naar het effect van een buitenlandse stage op de produktiviteit van beginnende academici. Het ook in de analyse opnemen van afgestudeerden van deeltijdopleidingen, die vaak al een substantieel beroepstraject hebben doorlopen, zou de interpretatie van de resultaten alleen maar bemoeilijken.

In de analyse is een aantal verklarende variabelen opgenomen waarvan wordt aangenomen dat zij de hoogte van het loon kunnen beïnvloeden, namelijk enkele persoonskenmerken, de gevolgde opleidingsrichting, additionele kwalificaties waarover afgestudeerden eventueel beschikken, de studieduur, het afstudeerjaar, alsmede enkele kenmerken van de werkorganisatie en de functie.

De in de analyse opgenomen persoonskenmerken, de gevolgde opleidingsrichting, de studieduur, het afstudeerjaar en de additionele kwalificaties (waaronder stage-ervaring) waarover afgestudeerden eventueel beschikken, zijn eerder beschreven in paragraaf 3.1 bij de schatting van de kans dat voor de functie een opleiding op universitair niveau is vereist.

Volgens de job matching theorie¹ resulteert de produktiviteit van individuen niet louter uit de specifieke kennis en vaardigheden waarover zij beschikken maar ook uit de specifieke context (werkorganisatie en functie) waarin deze kennis en vaardigheden worden toegepast. In deze visie leidt mismatch tot produktiviteitsverlies. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een universitair opgeleide werknemer een baan heeft waarvoor een opleiding op academisch niveau niet nodig is. Aan een baan onder het opleidingsniveau is derhalve een lager loon verbonden dan aan een baan die wel past bij het niveau van de genoten opleiding². Hierin wijkt de matching theorie dus af van de human capital theorie, waarbij de beschikbare kennis en vaardigheden overal dezelfde opbrengsten genereren en het er dus niet toe doet hoe het arbeidsaanbod over de beschikbare banen is verdeeld. Welnu, om rekening te kunnen houden met de specifieke context waarbinnen de afgestudeerden hun kennis en vaardigheden aanwenden, zijn in de analyse twee kenmerken van de werkorganisatie en twee kenmerken van de functie opgenomen.

-
1. Voor een overzicht zie: Sattinger, M. (1993), Assignment Models of the Distribution of Earnings, *Journal of Economic Literature*, jaargang 31, nummer 2, blz. 851-880.
 2. Zie ook: Hartog J. en H. Oosterbeek (1988), Education, allocation and earnings in the Netherlands: over-schooling?, *Economics of Education Review*, jaargang 7, nummer 2, blz. 185-194.

Voor het soort werkorganisatie zijn twee dummy-variabelen in de analyse opgenomen, namelijk het werken in een organisatie met meer dan 100 werknemers (*grote organisatie*) en het werken in een organisatie in het buitenland (*werk in buitenland*).

De in de analyse opgenomen kenmerken van de functie betreffen het niveau van de functie en het leidinggevend karakter van de functie. Voor de match tussen opleidingsniveau en functieniveau is een dummy-variable opgenomen die aangeeft of voor de functie al dan niet een opleiding op universitair niveau door de werkgever werd vereist (*functie op wo-niveau*). Het leidinggevend karakter van de functie is geoprationaliseerd met een dummy-variabele die aangeeft of al dan niet leiding wordt gegeven aan andere medewerkers (*leidinggevende functie*).

Met eventuele verschillen in de werkgelegenheidssituatie is in de analyse rekening gehouden door het opnemen van een variabele die aangeeft of zij al dan niet in studiejaar 1995/96 zijn afgestudeerd (*afstudeerjaar 1995/96*).

De verklarende variabelen zijn geoprationaliseerd met behulp van dummy-variabelen, met uitzondering van de leeftijd in jaren (*leeftijd*) en de netto studieduur in maanden (*studieduur*). Voor de preciese omschrijving van de verklarende variabelen wordt verwezen naar bijlage 1. In de schatting fungeerde *Nederlandse stage-ervaring* als referentie voor de gelopen stage en *gezondheidswetenschappen* als referentie voor de gevolgde opleiding.

Er wordt verondersteld dat de hoogte van het loon kan verschillen naar gelang de gevolgde opleiding en het jaar van meting. Verder wordt verwacht dat werkgevers het risico van loopbaanonderbreking in verband met het krijgen en de opvoeding van kinderen op vrouwen zullen afwentelen in de vorm van een lager loon. Vanwege hun grotere ervaring wordt verwacht dat ouderen produktiever zijn dan jongeren en derhalve een hoger loon zullen verdienen. Extra kwalificaties in de vorm van het reeds beschikken over een HO-diploma vóórdat men gaat studeren, alsmede voor het vakgebied relevante werkervaring en bestuurlijke ervaring, opgedaan vóór of tijdens de wo-studie vergroten iemands menselijk kapitaal en maken daarmee iemand produktiever, waardoor het loon toeneemt. Hetzelfde geldt voor stage-ervaring, in het bijzonder wanneer deze in het buitenland is opgedaan. De studieduur is opgenomen als controle-variabele waarvan het verwachte effect niet apriori duidelijk is.

Volgens de baanmatchingtheorie resulteert de produktiviteit van individuen zowel uit de specifieke kennis en vaardigheden waarover zij beschikken als uit de specifieke functie waarin deze kennis en vaardigheden worden toegepast. De verwachting is dan ook dat de produktiviteit en daarmee het loon hoger is wanneer het niveau van de functie past bij het niveau van de gevolgde opleiding. Verder wordt verwacht dat het uitoefenen van een leidinggevende functie, vanwege de grotere verantwoordelijkheid, samengaat met een hoger loon.

De grootte van de werkorganisatie en de vraag of men in het buitenland werkzaam is, zijn in deze analyse opgenomen als controle-variabelen waarvan de verwachte richting van het effect op het loon niet apriori duidelijk is.

Op basis van de hiervoor genoemde veronderstellingen en de wijze waarop de variabelen zijn geoperationaliseerd, worden positieve effecten verwacht voor mannen, leeftijd, de extra kwalificaties – waaronder buitenlandse stage-ervaring – waarover men eventueel beschikt, alsmede het universitaire niveau en leidinggevende karakter van de functie. De resultaten van de loonanalyse staan vermeld in tabel 3.5. De regressie-coëfficiënten (de B's) geven het effect in guldens aan op de hoogte van het bruto uurloon. Zo komt in de uitgevoerde analyse van het loon naar voren dat, onder konstanthouding van andere kenmerken, afgestudeerden die in het buitenland stage hebben gelopen per uur fl. 0,69 bruto meer verdienen dan afgestudeerden met alleen stage-ervaring in Nederland. Daarnaast komt in de analyse naar voren dat afgestudeerden meer verdienen naarmate zij vaker over bestuurlijke ervaring en voor het vakgebied relevante werkervaring beschikken, als zij een functie op universitair niveau hebben, als zij in het buitenland of in een grote organisatie werkzaam zijn en als zij afgestudeerd zijn in 1995/96.

Tabel 3.5

Lineaire regressie-analyse van het bruto uurloon

	Bruto uurloon	
	B	t
Persoonskenmerken:		
- geslacht: man	0,12	0,56
- leeftijd (in jaren)	0,82*	17,48
Extra kwalificaties vóór afstuderen:		
- HO-vooropleiding	0,73	2,02
- bestuurlijke ervaring	0,56*	2,89
- relevante werkervaring	0,55*	2,90
Stage-ervaring:		
- geen stage gelopen	-0,21	-0,93
- Nederlandse stage-ervaring (referentie)		
- buitenlandse stage-ervaring	0,69*	2,78
Opleidingsrichting:		
- technisch	1,45*	3,19
- economisch	2,07*	4,79
- rechten	-0,14	-0,23
- geneeskunde	1,40	1,89
- gezondheidswetenschappen (referentie)		
- cultuurwetenschappen	-1,44	-0,92
Studieduur (in maanden)	-0,01	-1,56
Afstudeerjaar 1995/96	1,52*	7,81
Kenmerken functie:		
- functie op wo-niveau	1,40*	7,23
- leidinggevende functie	1,19*	5,10
Kenmerken werkorganisatie:		
Grote organisatie	0,71*	3,30
Werk in buitenland	4,80*	10,53
Constante	-2,52	-1,98

R-kwadraat ,15

F 43,65*

N cases 4.529

* Effect significant op 1%-niveau.

4 Kenmerken werkorganisatie

4.1 Typering werkorganisaties

Hieronder wordt nagegaan of afgestudeerden met buitenlandse stage-ervaring in andere werkorganisaties terecht komen dan afgestudeerden die geen stage in het buitenland hebben gelopen. Hierbij worden de werkorganisaties getypeerd naar bedrijfssector en grootte.

Bedrijfssector

Driekwart (76%) van de geënquêteerde afgestudeerden komt terecht in op profit gerichte organisaties; 'slechts' 24% werkt in de non-profit sector. Hierbij doen zich geen significante verschillen voor tussen afgestudeerden met en afgestudeerden zonder buitenlandse stage-ervaring: van de afgestudeerden met buitenlandse stage-ervaring werkt 78% in profit-organisaties; bij afgestudeerden met alleen stage-ervaring in Nederland is dit 76% en bij afgestudeerden zonder stage-ervaring is dit eveneens 76%.

Tabel 4.1 geeft een meer gedetailleerd beeld van de bedrijfssectoren waarin de afgestudeerden terecht komen. In deze tabel worden alleen bedrijfssectoren vermeld waarin tenminste 5% van de afgestudeerden zonder stage-ervaring of tenminste 5% van de afgestudeerden met alleen stage-ervaring in Nederland of tenminste 5% van de afgestudeerden met (ook) buitenlandse stage-ervaring werkzaam is. De tabel laat zien dat afgestudeerden die geen stage hebben gelopen relatief vaak in accountant/boekhoudbureaus werken. Voor de rest verschillen de drie onderscheiden groepen afgestudeerden nauwelijks van elkaar wat betreft de bedrijfssectoren waarin zij werken.

Tabel 4.1
Belangrijkste bedrijfssectoren

	nee	Stage gelopen: alleen in Nederland	(ook) in buitenland	Totaal
Algemene banken	8%	8%	8%	8%
Universiteiten	5%	5%	5%	5%
Systeemhuizen	5%	5%	4%	5%
Accountant/boekhoudbureaus	9%	5%	3%	5%
Organisatie-adviesbureaus	3%	4%	5%	4%
Architecten-ingenieursbureaus	4%	4%	5%	4%

Bedrijfsgrootte

Tabel 4.2 typeert de werkgelegenheid van de afgestudeerden naar de grootte van het bedrijf of de instelling waar men werkt. Het gaat daarbij om het aantal werknemers bij het gehele concern. Naar voren komt dat driekwart van de afgestudeerden in grote organisaties werkt, dat wil zeggen in bedrijven of instellingen met minimaal 100 werknemers. Eén op de vijf (19%) is werkzaam in een middelgrote organisatie (10 tot 100 werknemers), terwijl 7% terecht komt in organisaties met maximaal 9 werknemers. Afgestudeerden met buitenlandse stage-ervaring werken iets vaker dan anderen in grote organisaties. Dit geldt zowel voor afgestudeerden die in Nederland werken als voor afgestudeerden die in het buitenland werken. Afgestudeerden zonder (buitenlandse) stage-ervaring werken relatief iets vaker in middelgrote organisaties.

Tabel 4.2
Personeelsomvang werkorganisatie

	nee	Stage gelopen: alleen in Nederland	(ook) in buitenland	Totaal
1-9 werknemers	7%	7%	6%	7%
10-99 werknemers	20%	19%	15%	19%
>99 werknemers	73%	74%	79%	75%
Totaal n (=100%)	1.838	3.558	1.261	6.657

Verschillen significant op 1%-niveau.

4.2 Belang van kwalificaties in Nederland en het buitenland

Aan de betaald-werkende afgestudeerden is een lijst van kwalificatie-aspecten voorgelegd die voor een goede uitoefening van hun functie van belang kunnen zijn. Bij elk kwalificatie-aspect konden de oud-studenten aangegeven in hoeverre zij het genoemde aspect van belang achten voor een goede vervulling van hun huidige werkzaamheden. Hierbij dient te worden opgemerkt dat hier uitsluitend het oordeel van de afgestudeerden aan bod komt. Dit hoeft niet overeen te stemmen met het oordeel vanuit het werkveld.

De onderzochte kwalificatie-aspecten verwijzen naar eisen ten aanzien van kennis, vaardigheden en houdingen, die onder meer zijn ontleend aan literatuur over functie-analyse (zie o.a. Algera³). Deze aspecten lopen uiteen van vakkennis, inzicht in bedrijfsvoering en het plannen, organiseren en coördineren van activiteiten tot en met sociale vaardigheden zoals leidinggevende vaardigheden en contactuele vaardigheden, en aspecten ten aanzien van de werkhouding zoals aanpassingsvermogen en loyaliteit. De

3. Algera, J.A. (redactie, 1991), *Analyse van arbeid vanuit verschillende perspectieven*, Swets & Zeitlinger, Amsterdam/Lisse.

kwalificatie-aspecten zijn zo geformuleerd dat zij voor mensen uit verscheidene werkvelden toepasbaar zijn.

Tabel 4.3

Belang van kwalificaties voor de beroepsuitoefening in Nederland en het buitenland

	% (zeer) belangrijk		
	in Nederland	in buitenland	Totaal
Kennis en technieken			
- vakkennis*	75%	67%	74%
- inzicht in informatie- & communicatietechnologie	72%	76%	72%
- recente ontwikkelingen in het vakgebied	71%	63%	70%
- vakspecifieke methoden en technieken	68%	65%	68%
- inzicht in bedrijfsvoering (organ/financ/admin)	62%	58%	61%
- inzicht in wettelijke regelingen eigen vakgebied*	46%	36%	45%
Vaardigheden			
- contactuele vaardigheden	88%	86%	88%
- mondelinge presentatie, spreekvaardigheid	85%	87%	85%
- samenwerken, werken in teamverband	82%	91%	83%
- schriftelijke presentatie, schrijfvaardigheid	81%	78%	81%
- plannen, coördineren, organiseren activiteiten	77%	81%	77%
- toepassen kennis & technieken in de praktijk	73%	70%	73%
- onderhandelingstechnische en commerciële vaardigheden	66%	71%	66%
- analytische en diagnostische (onderzoeks)vaardigheden	66%	68%	66%
- verzamelen/documenteren informatie, gegevensbeheer	62%	62%	62%
- kwantitatieve (onderzoeks)vaardigheden	61%	68%	62%
- pedagogisch-didactische vaardigheden	49%	53%	49%
- leidinggeven*	40%	55%	40%
Houdingsaspecten			
- zelfstandigheid	93%	95%	93%
- initiatief, creativiteit	91%	93%	91%
- nauwkeurigheid, zorgvuldigheid	88%	85%	88%
- functioneren onder werkdruk	87%	89%	87%
- aanpassingsvermogen*	82%	90%	83%
- loyaliteit, integriteit	79%	75%	79%
- systematische reflectie, terugkoppeling, feedback	76%	77%	76%
Internationalisering van het onderwijs			
- taalvaardigheid (beheersing vreemde talen)*	50%	87%	52%
- internationale werkervaring (buitenlandse stage)*	23%	72%	25%
- internationale studie-ervaring (uitwisselingsprogramma)*	22%	61%	23%

* Verschillen significant op 1%-niveau.

Eerder is naar voren gekomen dat 4% van de betaald-werkende afgestudeerden in het buitenland werkt. Tabel 4.3 geeft een beeld van het belang van de onderscheiden kwalificaties voor de beroepsuitoefening in Nederland en het buitenland. In de tabel staat voor ieder aspect het percentage betaald-werkende afgestudeerden dat het betreffende aspect belangrijk of zeer belangrijk vindt voor een goede uitoefening van de functie. De resultaten in deze tabel zijn ontleend aan de in 1996 en 1997 gehouden metingen.

De resultaten in tabel 4.3 laten zien dat afgestudeerden een juiste werkhouding door de bank genomen belangrijker vinden voor het goed kunnen uitoefenen van het werk dan vaardigheden en kennis & technieken. Dit geldt zowel voor afgestudeerden die in Nederland werken als voor afgestudeerden die in het buitenland werkzaam zijn.

In tabel 4.3 komt verder naar voren dat sommige kwalificaties belangrijker zijn in Nederlandse banen, terwijl andere kwalificaties meer vereist zijn in buitenlandse banen. Zo zijn kennisaspecten, met name gedegen vakkennis en inzicht in juridische aspecten van het vakgebied belangrijker voor het goed kunnen uitoefenen van functies in Nederland dan voor een goede uitoefening van functies in het buitenland. Daarentegen zijn vaardigheden als aanpassingsvermogen, taalvaardigheid en leidinggevende capaciteiten, alsmede buitenlandervaring (buitenlandse studie- en stage-ervaring) belangrijker om functies in het buitenland goed te kunnen vervullen dan voor een goede functie-uitoefening in Nederland.

5 Opleiding achteraf bezien

5.1 Gewenste aandacht voor kwalificaties

In dit hoofdstuk wordt nagegaan of de wijze waarop afgestudeerden terugkijken op hun opleiding verschilt naar gelang de opgedane stage-ervaring. Eerst wordt nagegaan of verschillende beroepsrelevante kwalificaties naar de mening van de afgestudeerden wel voldoende aan bod zijn gekomen tijdens de wo-opleiding. Vervolgens wordt ingegaan op hun mening over de zwaarte van de gevolgde wo-opleiding. Tot slot wordt ingegaan op de vraag of zij, achteraf bezien, wederom dezelfde universitaire opleiding zouden kiezen. Vanwege een aantal in 1996 doorgevoerde wijzigingen in de vragenlijst, hebben de in dit hoofdstuk gepresenteerde resultaten betrekking op de metingen 1996 en 1997.

In paragraaf 4.2 is nagegaan hoe belangrijk verschillende kennis en technieken, vaardigheden en houdingsaspecten zijn voor een goede beroepsuitoefening binnen Nederland en in het buitenland. Hieronder wordt nagegaan of deze kwalificaties wel voldoende aan bod zijn gekomen tijdens de wo-opleiding. Zoals eerder is aangegeven, is aan de betaaldwerkende afgestudeerden een aantal kwalificatie-aspecten voorgelegd die voor een goede uitoefening van hun functie van belang kunnen zijn. Bij elk kwalificatie-aspect konden de oudstudenten niet alleen aangegeven in hoeverre zij het genoemde aspect van belang achten voor een goede vervulling van hun huidige werkzaamheden, maar ook of in de door hen gevolgde opleiding meer, evenveel of minder aandacht aan dit aspect moet worden besteed dan tijdens hun universitaire opleiding het geval was. Hierbij moet worden opgemerkt dat afgestudeerden niet altijd rekening houden met het feit dat meer aandacht voor het ene aspect, bij een gelijkblijvende studieduur, minder aandacht voor een ander aspect betekent.

Tabel 5.1

Gewenste aandacht voor kennis en technieken, vaardigheden en houdingsaspecten (% meer aandacht gewenst in wo-opleiding)

	Stage gelopen:			Totaal
	nee	alleen in Nederland	(ook) in buitenland	
Kennis en technieken				
- inzicht in informatie- & communicatietechnologie	50%	50%	48%	50%
- recente ontwikkelingen in het vakgebied	37%	42%	41%	40%
- inzicht in bedrijfsvoering (organ/financ/admin)*	35%	39%	42%	39%
- inzicht in wettelijke regelingen eigen vakgebied	27%	28%	26%	27%
- vakspecifieke methoden en technieken	26%	27%	23%	26%
- vakkennis	19%	19%	18%	19%
Vaardigheden				
- onderhandelingstechnische en commerciële vaardigheden	56%	62%	58%	59%
- mondelinge presentatie, spreekvaardigheid	58%	60%	57%	59%
- schriftelijke presentatie, schrijfvaardigheid	50%	49%	49%	50%
- toepassen kennis & technieken in de praktijk*	49%	46%	40%	45%
- plannen, coördineren, organiseren activiteiten	41%	43%	43%	43%
- contactuele vaardigheden	41%	39%	35%	39%
- leidinggeven	31%	32%	33%	32%
- pedagogisch-didactische vaardigheden	29%	29%	26%	28%
- analytische en diagnostische (onderzoeks)vaardigheden*	25%	25%	29%	26%
- samenwerken, werken in teamverband	27%	25%	28%	26%
- verzamelen/documenteren informatie, gegevensbeheer	20%	20%	19%	20%
- kwantitatieve (onderzoeks)vaardigheden	17%	17%	20%	18%
Houdingsaspecten				
- initiatief, creativiteit	32%	32%	35%	33%
- loyaliteit, integriteit	31%	32%	32%	32%
- systematische reflectie, terugkoppeling, feedback	26%	28%	30%	28%
- functioneren onder werkdruk	23%	25%	25%	24%
- nauwkeurigheid, zorgvuldigheid	19%	18%	17%	18%
- aanpassingsvermogen	17%	16%	18%	17%
- zelfstandigheid	16%	16%	18%	16%
Internationalisering van het onderwijs				
- taalvaardigheid (beheersing vreemde talen)	39%	39%	43%	40%
- internationale werkervaring (buitenlandse stage)*	21%	22%	38%	25%
- internationale studie-ervaring (uitwisselingsprogramma)*	21%	21%	34%	24%

* Verschil tussen buitenlandse stage en geen (buitenlandse) stage significant op 1%-niveau.

Door het volgen van opleidingen moeten mensen die kwalificaties leren die nodig zijn om meer of minder gespecialiseerde arbeidsprestaties te kunnen leveren. Vanuit de arbeidsmarkt bezien, moet een opleiding derhalve in de juiste mate aandacht besteden aan kwalificaties die van belang zijn voor een goede beroepsuitoefening. Daarom wordt in tabel 5.1 weergegeven of de onderscheiden kwalificaties volgens de afgestudeerden wel vol-

doende aan bod zijn gekomen tijdens hun wo-opleiding. Het is overigens nog maar de vraag of juist tijdens een initiële opleiding meer aandacht moet en kan worden geschonken aan bijvoorbeeld de juiste houdingsaspecten, die zo belangrijk blijken te zijn voor een goede beroepsuitoefening.

De resultaten in tabel 5.1 laten zien dat de beschouwde wo-opleidingen in de ogen van de afgestudeerden tekortschieten als het gaat om kennis van informatie- en communicatie-technologie alsmede communicatieve vaardigheden (mondelinge en schriftelijke vaardigheden en onderhandelingstechnische- en commerciële vaardigheden). Tenminste 50% van de betaald-werkende afgestudeerden vindt dat hieraan in de gevolgde wo-opleiding meer aandacht zou moeten worden besteed.

Afgestudeerden die stage hebben gelopen in het buitenland vinden vaker dan afgestudeerden zonder (buitenlandse) stage-ervaring dat het wo meer aandacht zou moeten schenken aan inzicht in bedrijfsvoering en analytische (onderzoeks)vaardigheden. Vergeleken met afgestudeerden zonder (buitenlandse) stage-ervaring zijn afgestudeerden die in het buitenland stage hebben gelopen daarnaast vaker van mening dat het wo wat minder aandacht zou kunnen besteden aan de praktische toepassing van kennis maar wel meer ruimte zou moeten vrijmaken om tijdens de studie werkervaring en studie-ervaring in het buitenland op te doen.

5.2 Oordeel over de zwaarte van de opleiding

In meting 1996 en meting 1997 is aan de afgestudeerden gevraagd of de moeilijkheidsgraad van de gevolgde opleiding naar hun mening precies goed, niet hoog genoeg of wellicht te hoog is. Tabel 5.2 laat zien of het oordeel van afgestudeerden over de moeilijkheidsgraad van hun opleiding verschilt naar gelang de gelopen stage.

De zwaarte van de opleiding hoeft volgens de meeste afgestudeerden niet te worden bijgesteld. Dit laat onverlet dat ruim een kwart (29%) van de afgestudeerden van mening is dat de opleiding zwaarder zou mogen zijn, terwijl vrijwel niemand (2%) zegt dat de opleiding te moeilijk is.

Afgestudeerden die in het buitenland stage hebben gelopen vinden relatief het vaakst dat de gevolgde wo-opleiding best zwaarder had mogen zijn. Afgestudeerden die geen stage hebben gelopen, zijn het minst vaak deze mening toegedeeld. Hierbij kan een rol spelen dat afgestudeerden zonder stage-ervaring vaker hun studie in deeltijd hebben gevolgd (zie tabel 1.3), hetgeen een zwaardere opleiding minder gewenst maakt.

Tabel 5.2
Oordeel over de moeilijkheidsgraad van de wo-opleiding

	nee	Stage gelopen: alleen in	(ook) in	Totaal
--	-----	-----------------------------	----------	--------

		Nederland	buitenland	
Moeilijkheidsgraad:				
- niet hoog genoeg	27%	29%	31%	29%
- precies goed	71%	69%	67%	69%
- te hoog	3%	2%	2%	2%
Totaal n (=100%)	1.584	2.979	1.196	5.759

Verschillen significant op 1%-niveau.

5.3 Studiekeuze achteraf bezien

In deze paragraaf komt de vraag aan de orde of de afgestudeerden achteraf bezien opnieuw dezelfde opleiding zouden kiezen. Het antwoord op deze vraag kan worden beschouwd als een indicatie van hun algemeen oordeel over de gevolgde wo-opleiding.

Tabel 5.3
Studiekeuze achteraf bezien

	nee	Stage gelopen: alleen in Nederland	(ook) in buitenland	Totaal
Alumnus zou achteraf bezien:				
- zelfde universitaire opleiding kiezen	83%	83%	87%	84%
- andere universitaire opleiding kiezen	12%	12%	12%	12%
- niet-universitaire opleiding kiezen	3%	3%	1%	3%
- niet zijn gaan studeren	2%	1%	0%	1%
Totaal n (=100%)	1.996	3.896	1.383	7.275

Verschillen significant op 1%-niveau.

Tabel 5.3 laat zien dat veruit de meeste (84%) afgestudeerden achteraf blij zijn met de destijds gemaakte studiekeuze: zij zouden opnieuw voor dezelfde universitaire opleiding kiezen. Eén op de zes afgestudeerden (16%) betreurt de destijds genomen studiekeuze: zij zouden, achteraf bezien, een andere universitaire opleiding hebben gekozen (16%), een niet-universitaire opleiding zijn gaan volgen (3%) of niet zijn gaan studeren maar bijvoorbeeld direct zijn gaan werken (1%).

Tabel 5.3 laat verder zien dat afgestudeerden met buitenlandse stage-ervaring vaker tevreden zijn over de destijds gemaakte studiekeuze dan afgestudeerden die alleen in Nederland stage hebben gelopen en afgestudeerden die geen stage hebben gelopen. Dit geldt zowel wanneer afgestudeerden in Nederland werken als wanneer zij in het buitenland werken. Wanneer afgestudeerden met buitenlandse stage-ervaring in het

buitenland werken zijn zij overigens vaker tevreden over de destijds gemaakte studiekeuze dan wanneer zij in Nederland werken.

Bijlage 1 Definitie van variabelen in de schattingen

Te verklaren variabelen

Functie op wo-niveau dummy = 1 indien voor de functie een universitaire opleiding door de werkgever is vereist.

Bruto uurloon bruto uurloon (incl. toeslagen) in guldens, berekend voor de hoofdfunctie van de afgestudeerden (dus excl. de inkomsten uit eventuele nevenfuncties).

Verklarende variabelen

Geslacht: man dummy = 1 indien respondent man is.

Leeftijd leeftijd in jaren op het moment van enquêteren.

HO-vooropleiding dummy = 1 indien respondent eerder een HBO- of WO-opleiding heeft voltooid.

Bestuurlijke ervaring dummy = 1 indien respondent vóór of tijdens de opleiding bestuurlijke ervaring heeft opgedaan.

Relevante werkervaring dummy = 1 indien respondent vóór of tijdens de opleiding voor het vakgebied relevante (on)betaalde werkervaring heeft opgedaan.

Stage-ervaring:

- *geen stage gelopen* dummy = 1 indien respondent tijdens de wo-opleiding geen stage heeft gelopen;

- *Nederlandse stage-ervaring* dummy = 1 indien respondent tijdens de wo-opleiding alleen in Nederland stage heeft gelopen - (referentiecategorie);

- *buitenlandse stage-ervaring* dummy = 1 indien respondent tijdens de wo-opleiding (ook) in het buitenland stage heeft gelopen.

Opleidingsrichting:

- *technisch* dummy = 1 indien afgestudeerd in technische opleiding;

- *economisch* dummy = 1 indien afgestudeerd in economische opleiding;

- *rechten* dummy = 1 indien afgestudeerd in rechtsgeleerdheid;

- *geneeskunde* dummy = 1 indien afgestudeerd in geneeskunde;

- *gezondheidswetenschappen* dummy = 1 indien afgestudeerd in gezondheidswetenschappen (referentiecategorie);

- *cultuurwetenschappen* dummy = 1 indien afgestudeerd in cultuurwetenschappen.

Studieduur tijdsduur in maanden tussen maand begin wo-opleiding en maand van afstuderen, excl. eventuele tussentijdse studieonderbrekingen.

Afstudeerjaar 1995/96 dummy = 1 indien afgestudeerd in studiejaar 1995/96.

<i>Functie op wo-niveau</i>	dummy = 1 indien voor de functie een universitaire opleiding door de werkgever is vereist.
<i>Leidinggevende functie</i>	dummy = 1 indien leiding wordt gegeven aan andere medewerkers.
<i>Grote organisatie</i>	dummy = 1 indien respondent werkt in een organisatie met tenminste 100 personeelsleden.
<i>Werk in buitenland</i>	dummy = 1 indien respondent werkt buiten Nederland.